

## **Secció III. Altres disposicions i actes administratius**

### **ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA**

### **CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL**

**107055**

***Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la que s'ordena la publicació del criteri interpretatiu en matèria de processos d'elecció a la representació legal de les persones treballadores en empreses en les que concorrin figures de treball a distància***

#### **Fets**

1. L'impacte del coronavirus en les empreses i en els treballadors, tant en l'entorn econòmic com en el de salut pública, va fer necessària l'adopció de mesures extraordinàries que afecten l'àmbit de les eleccions sindicals a les empreses.
2. Entre aquestes mesures es va implantar de forma generalitzada el treball a distància i, en especial, la figura del teletreball, fet que comporta canvis importants en el si de les relacions laborals i, concretament, en matèria de processos d'elecció a la representació legal de les persones treballadores.
3. Les dificultats sorgides durant el desenvolupament dels processos electorals en empreses on la majoria dels treballadors realitzen treball a distància, ha donat lloc al fet que la Mesa Social Tripartida de les Illes Balears, en data 25 de març de 2021, aprovés el següent acord:

*I.- Les empreses en les quals es promoguin eleccions a òrgans de representació unitària hauran de garantir a les persones treballadores que presten serveis a distància el seu dret a la representació col·lectiva unitària i sindical.*

*Per a això permetran que les organitzacions sindicals participin en els processos electorals amb plenes garanties, dins del marc de principis i facultats reconeguts per l'Estatut dels Treballadors, la Llei orgànica de Llibertat Sindical i el Reial decret 1844/1994.*

*II.- En el moment de la constitució de la mesa electoral, considerada data d'inici del procés electoral (art. 74.2 de l'Estatut dels Treballadors), les empreses proporcionaran mecanismes que evitin obstacles de comunicació, promoció i desenvolupament del procés electoral entre els promotors de les eleccions sindicals, la representació legal dels treballadors -si n'hi hagués-, les organitzacions sindicals que hagin manifestat expressament la voluntat de participar en el procés electoral, així com la totalitat dels treballadors i treballadores de l'empresa.*

*A títol no exhaustiu poden citar-se, adreces de correu electrònic i/o un tauler d'anuncis virtual.*

*III.- Les empreses permetran la presència de les persones treballadores a distància en el seu corresponent centre de treball o lloc de votació per a exercir el dret a vot, tal com preveu l'article 19.3 del Reial decret llei 28/2020.*

*IV.- L'ampliació del calendari electoral per un període de 20 dies naturals des de la data de posada a disposició per l'empresa dels mitjans i eines necessaris per al normal desenvolupament del procés electoral, sense perjudici del que pugui acordar la mesa electoral en exercici de les seves funcions i facultats.*

*V.- Sol·licitar al Govern d'Espanya l'aprovació d'una regulació específica, o en el seu cas, una modificació de la normativa vigent, que reguli els processos d'elecció de la representació legal dels treballadors en les empreses en les quals operin figures de treball a distància reconegudes en el Reial decret llei 28/2020. Tot això a fi de garantir el dret a la representació unitària i sindical de les persones treballadores, així com els drets i facultats de les organitzacions sindicals.*

4. Juntament amb aquest Acord, en sessió de 25 de març de 2021, de la Mesa Social Tripartida es va presentar el Criteri interpretatiu que emet la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball i que se publica a continuació.

#### **Fonaments Jurídics**

1. La competència en matèria d'eleccions sindicals correspon a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, d'acord amb el que disposen el Reial Decret 98/1996, de 26 de gener, de traspàs de funcions i serveis de l'Administració de l'Estat en matèria laboral, execució de la legislació laboral (BOE de 29 de febrer de 1996), i el Decret 31/1996, de 7 de març (BOIB de 19 de març de 1996), i s'atribueix al conseller



de Model Econòmic, Turisme i Treball, de conformitat amb el que disposa l'article 2 de Decret 12/2019, d de juliol, de la presidenta de les Illes Balears, pel qual s'estableixen les competències i l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 88, de 3 de juliol de al 2019).

Per tot això, dicta la següent

### **RESOLUCIÓ**

Publicar en el Butlletí Oficial de les Illes Balears el Criteri interpretatiu en matèria de processos d'elecció a la representació legal de les persones treballadores en empreses en las que concorren figures de treball a distància.

Palma, 2 d'abril de 2021

**El conseller de Model Econòmic Turisme i Treball**

Iago Negueruela Vázquez

#### **Criteri interpretatiu en matèria de processos d'elecció a la representació legal de les persones treballadores en empreses en las que concorren figures de treball a distància.**

##### **Antecedents**

1.- La pandèmia de la COVID-19 ha suposat una crisi sanitària a escala mundial sense precedents, que s'ha tramès de manera volàtil i inusitada al teixit econòmic i social, provocant una paralització de l'economia mundial.

En el cas d'Espanya, l'expansió de la malaltia va obligar a l'aprovació del Reial Decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es va establir l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada pel COVID-19, que va comportar importants mesures restrictives de la mobilitat i l'economia que van implicar el cessament parcial o total de determinades activitats. Posteriorment, es va aprovar el Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març i el "Procediment d'actuació per als Serveis de Prevenció de Riscos Laborals davant de l'exposició a la SARS-CoV-2" que van determinar un perfil aplicatiu de la feina a distància caracteritzat per les notes següents:

- a.- El treball a distància es va presentar com un instrument social i sanitari destinat a coadjuvar en l'efectiva realització de l'estat d'alarma, que va comportar la parada de l'activitat econòmica, i en l'èxit de la mesura general de salut pública denominada confinament.
- b.- Va suposar una mesura preventiva de naturalesa organitzativa per allunyar del perill de contagi de la COVID-19 a les treballadores i treballadors i exposats que es va adoptar per les empreses al constituir una recomanació sanitària. Perill de contagi que pot donar-se en el desplaçament des del domicili al centre de treball, respecte dels usuaris/clients del centre de treball on presten serveis els afectats i entre els treballadors i treballadores d'aquest centre de treball, ja que algun/s podien ser portadors simptomàtics/asintomàtics del virus.
- c.- A més es va constituir en una fórmula per evitar o reduir l'àmbit d'afectació personal i els efectes extrems d'una mesura de regulació d'ocupació, fossi aquesta un ERTO per força major o ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Amb aquesta fórmula no es va suspendre el treball de determinats treballadors i treballadores a qui se'ls va remetre als seus domicilis perquè prosseguissin la tasca que efectuaven en els seus centres de treball, mantenint la jornada que tenien prevista -completa o a temps parcial- i, per tant, no es va fer necessària la tramitació d'un ERTO o, tramitat un ERTO, aquests teletreballadors/es esdevinguts no van engrossir la llista dels que tenien la relació laboral suspesa o, en el pitjor dels casos, se'ls va remetre als seus domicilis i és els va reduir la seva jornada laboral, minvant el grau de la mesura de regulació que suposava, únicament, la suspensió parcial de la prestació de serveis.

El denominador comú d'aquest teletreball producte de la pandèmia de la COVID-19, des dels punts de vista exposats com justificatius, resulta ser la seva naturalesa contingent, és a dir, la seva temporalitat derivada del seu caràcter extraordinari determinat per la llei.

2.- No obstant l'aparent temporalitat inicial de les mesures exposades en l'apartat anterior, la crisi sanitària ha provocat que el treball a distància es mostri com una fórmula d'organització de la prestació de serveis tendent a la seva consolidació. Durant la crisi sanitària no només s'ha reforçat la tendència a la normalització de la feina a distància, sinó que fins i tot la seva utilització s'ha arribat a establir com a preferent en determinats sectors i empreses. Sens dubte, el treball a distància s'ha revelat com un mecanisme eficaç de manteniment de l'ocupació i foment de la continuïtat de l'activitat econòmica en el context de la COVID-19.

La figura del teletreball, com a forma de treball a distància, ha suposat un auge enfront de l'organització empresarial tradicional, fet que

comporta canvis importants en el si de les relacions laborals.

3.- Fins a la recent aprovació de la nova normativa reguladora de la feina a distància, aquesta figura jurídica es trobava prevista a l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors, d'acord amb el qual:

*«1. Tindrà la consideració de treball a distància aquell en què la prestació de l'activitat laboral es realitzi de manera preponderant en el domicili del treballador o al lloc lliurement elegit per aquest, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa .*

*2. L'acord pel qual s'estableixi el treball a distància es formalitzarà per escrit. Tant si l'acord s'establís en el contracte inicial com si és posterior, li són aplicables les regles que conté l'article 8.4 per a la còpia bàsica del contracte de treball.*

*3. Els treballadors a distància tindran els mateixos drets que els que presten els seus serveis en el centre de treball de l'empresa, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral en el mateix de manera presencial. Especialment, el treballador a distància té dret a percebre, com a mínim, la retribució total establerta d'acord amb el seu grup professional i funcions.*

*L'empresari ha d'establir els mitjans necessaris per assegurar l'accés efectiu d'aquests treballadors a la formació professional per a l'ocupació, per tal d'afavorir la seva promoció professional. Així mateix, per tal de possibilitar la mobilitat i promoció, ha d'informar els treballadors a distància de l'existència de llocs de treball vacants per al seu desenvolupament presencial en els seus centres de treball.*

*4. Els treballadors a distància tenen dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut és aplicable, en tot cas, el que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la normativa de desenvolupament.*

*5. Els treballadors a distància poden exercir els drets de representació col·lectiva d'acord amb el que preveu aquesta llei. A aquests efectes aquests treballadors han d'estar adscrits a un centre de treball concret de l'empresa".*

Com s'infereix del precepte transcrit, les notes que han caracteritzat la modalitat de treball a distància són la realització o prestació de serveis amb caràcter preponderant fora de centre de treball de l'empresa, la voluntarietat de la feina a distància per a la persona treballadora i l'empresa, així com la igualtat de drets dels treballadors i treballadores que presten serveis a distància.

4.- Partint dels principis rectoris de la feina a distància dalt relacionats, i davant la necessitat de donar resposta a una reclamació social, el Govern d'Espanya va aprovar el Reial Decret Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.

D'acord amb l'article 1 de l'esmentada norma:

*“Les relacions de treball a què és aplicable el present Reial decret llei seran aquelles en què concorrin les condicions descrites en l'article 1.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que es desenvolupin a distància amb caràcter regular.*

*S'entén que és regular el treball a distància que es presti, en un període de referència de tres mesos, un mínim del trenta per cent de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball".*

L'article 2 de Reial Decret Llei 28/2020 ofereix tres definicions substancials per interpretar la norma, és a dir:

*«a) «treball a distància»: forma d'organització de la feina o de realització de l'activitat laboral d'acord amb la qual aquesta es presta al domicili de la persona treballadora o en el lloc triat per aquesta, durant tota la seva jornada o part d'ella, amb caràcter regular.*

*b) «teletreball»: aquell treball a distància que es porta a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.*

*c) «treball presencial»: aquell treball que es presta al centre de treball o al lloc determinat per l'empresa».*

La nova norma reguladora de la feina a distància, amb marcat caràcter de protecció dels drets de les treballadores i treballadors, manté dos dels principis que regeixen aquesta modalitat de prestació de serveis: d'una banda, la voluntarietat, exigint l'article 5 de la formalització d'un acord entre persona treballadora i empresa; i d'altra banda, la igualtat de drets, de tracte i oportunitats dels treballadors i treballadores que treballen a distància, reconeguda en l'article 4 de Reial Decret Llei 28/2020.

5.- En l'àmbit dels drets col·lectius, objecte d'aquest criteri interpretatiu, l'article 19 de Reial Decret Llei 28/2020 estableix que:

*«1. Les persones treballadores a distància tindran dret a exercitar els seus drets de naturalesa col·lectiva amb el mateix contingut i*



*abast que la resta de les persones treballadores de el centre a què estan adscrites.*

*A aquests efectes, la negociació col·lectiva pot establir les condicions per a garantir l'exercici dels drets col·lectius de les persones treballadores a distància, en atenció a les singularitats de la seva prestació, amb respecte ple a el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre la persona treballadora a distància i la que exerceixi tasques en l'establiment de l'empresa.*

*2. L'empresa ha de subministrar a la representació legal de les persones treballadores els elements necessaris per al desenvolupament de la seva activitat representativa, entre ells, l'accés a les comunicacions i adreces electròniques d'ús en l'empresa i la implantació de tauler virtual, quan sigui compatible amb la forma de prestació de la feina a distància.*

*Caldrà assegurar que no hi ha obstacles per a la comunicació entre les persones treballadores a distància i els seus representants legals, així com amb la resta de persones treballadores.*

*3. S'ha de garantir que les persones treballadores a distància poden participar de manera efectiva en les activitats organitzades o convocades per la seva representació legal o per la resta de les persones treballadores en defensa dels seus interessos laborals, en particular, la seva participació efectiva presencial per a l'exercici de el dret a vot en les eleccions a representants legals».*

6.- És important esmentar la jurisprudència reiterada del TC (STC 64/2016, d'11 d'abril; STC 281/2005 de 7 de novembre, STC 229/2002 de 9 de desembre, STC 99/1983, de 16 de novembre, entre d'altres) on s'estableix el dret dels sindicats a presentar candidatures a les eleccions sindicals, en aquest sentit constitueix contingut essencial del dret fonamental de la llibertat sindical. A la interpretació de les normes que configuren aquest dret, així mateix i segons la doctrina constitucional, no poden ser de caràcter restrictiu, de manera que obliga a interpretar l'article 75.1 amb la realitat social del temps en què s'ha de ser aplicat. Des d'aquest punt de vista es fa necessari defensar una interpretació de l'article 75.1 ET en el sentit que l'empresa ha de facilitar els contactes entre les organitzacions sindicals de les persones que treballen a aquesta. El no facilitar aquestes dades per part de les empreses a les organitzacions sindicals implica que en aquestes empreses hi hagi una impossibilitat fàctica de desenvolupar l'acció sindical a l'empresa, ja que per la mateixa acció sindical és essencial prendre contacte amb els treballadors i treballadores de la mateixa i en les empreses els treballadors estan en teletreball l'únic canal vàlid sigui possiblement la comunicació telemàtica. El deure de col·laboració de l'article 75.1 ET cal interpretar-lo en termes de la promoció de fet sindical, precisament per no erigir una barrera impossible de franquejar perquè els sindicats puguin accedir a les empreses des del punt de vista de l'acció sindical dins del dret fonamental de la llibertat sindical.

Precisament la STC 281/2005 de 7 de novembre estableix que «qualsevol aproximació a la base constitucional de la llibertat sindical i, per tant, de l'acció sindical, ha de deixar prèviament assegut el caràcter promocional dels sindicats que en la Constitució Espanyola (CE) assumeixen els articles 7 i 28.1, com a element clau de la configuració de l'Estat social i democràtic de Dret que persegueix l'art. 1.1 CE i per a la defensa i promoció dels interessos col·lectius dels treballadors. Hem dit amb reiteració que els sindicats, igual que les associacions empresarials, són ens de rellevància constitucional immediatament protegida per la CE, i que s'ha d'afavorir, per tant, el compliment de la funció que en un règim democràtic s'atribueix als sindicats en benefici, no només dels interessos dels treballadors, sinó de l'interès públic, que reclama unes organitzacions sindicals fortes i dotades de mitjans suficients d'acció. Tinguin-se en compte, igualment, que el contingut essencial d'un dret fonamental es depassa o es desconeix quan el dret queda sotmès a limitacions que el fan impracticable, el dificulten més enllà del que és raonable o el despullen de la necessària protecció».

En coherència als antecedents normatius exposats, la direcció general de Treball i Salut Laboral, considera el següent:

I.- D'acord amb l'apartat segon i tercer de l'article 19 de Reial Decret Llei 28/2020, les empreses en les quals es promoguin eleccions a òrgans de representació unitària han de garantir a les persones treballadores que presten serveis a distància el seu dret a la representació col·lectiva unitària i sindical, en els termes fixats per la negociació col·lectiva, així com, d'acord amb el que preveu el títol II, capítol I de l'Estatut dels Treballadors i, per tant, aquestes persones hauran de tenir garantit el dret a participar de manera activa i efectiva en els processos d'eleccions a la representació legal dels treballadors i treballadores.

A la senda de protegir els esmentats drets dels treballadors i treballadores a distància, les empreses garantiran l'exercici del dret fonamental a la llibertat sindical, reconegut en l'article 28.1 de la Constitució Espanyola. Per a això permetran que les organitzacions sindicals participen en els processos electorals amb plenes garanties, dins el marc de principis i facultats que preveu la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, l'Estatut dels Treballadors i el Reial Decret 1844/1994, de 9 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'eleccions a òrgans de representació dels treballadors a l'empresa.

II.- A la llum del que s'ha exposat a l'apartat anterior, és important tenir en compte el que estipula l'article 75.1 i 75.2 de l'Estatut dels Treballadors, d'acord amb el qual:

«1. L'acte de la votació s'ha de fer al centre o lloc de treball i durant la jornada laboral, tenint en compte les normes que regulen el vot per correu.

L'empresari facilitarà els mitjans precisos per al normal desenvolupament de la votació i de tot el procés electoral.

*2. El vot és lliure, secret, personal i directe, i les paperetes, que en grandària, color, impressió i qualitat del paper seran d'iguals característiques, en urnes tancades».*

El títol II, capítol I de l'Estatut dels Treballadors, pel que fa als processos d'elecció de la representació legal dels treballadors, es desenvolupa mitjançant el Reial Decret 1844/1994, de 9 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'eleccions a òrgans de representació dels treballadors a l'empresa, així com per la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

D'acord amb l'articulat de l'esmentat Reglament, les eleccions sindicals han de proveir dels factors que instrumenta tot procés electoral democràtic (cens d'electors, condició d'exercici individual, lliure i secret, participació en la supervisió dels mateixos actors concurrents en els processos electorals, etc.), entre els quals necessàriament es configura la capacitat per promoure la seva convocatòria per a la renovació dels mandats dels i les representants dels treballadors i treballadores.

La situació de les persones que presten serveis mitjançant les fórmules regulades pel Reial Decret Llei 28/2020, comporta l'aplicació imperiosa dels principis i normes contingudes en la negociació col·lectiva i en el títol II, capítol I de l'Estatut dels Treballadors i normativa de desenvolupament.

D'acord amb l'anterior, és plenament vigent i aplicable a aquestes situacions l'obligació que l'article 75.1 de l'Estatut dels Treballadors imposa a l'empresa en els processos electorals, pel que fa a facilitar els mitjans necessaris per al seu normal desenvolupament.

D'aquesta manera, aquesta direcció general de Treball i Salut Laboral considera que les empreses:

A.- Han de permetre la presència de les persones treballadores a distància en el seu corresponent centre de treball o lloc de votació per exercir el dret a vot, tal com preveu l'article 19.3 de Reial Decret Llei 28/2020.

B.- Hauran de proporcionar mecanismes que evitin obstacles de comunicació, promoció i desenvolupament del procés electoral entre els promotors de les eleccions sindicals, la representació legal dels treballadors -si l'ha-, les organitzacions sindicals que hagin manifestat expressament la voluntat de participar en el procés electoral, així com la totalitat dels treballadors i treballadores de l'empresa, especialment, aquells que presten serveis a distància, en coherència amb l'aplicació analògica del que disposa l'apartat segon de l'article 19 de Reial Decret Llei 28/2020 als processos d'eleccions a la representació legal dels treballadors a què fa referència l'apartat tercer del mateix precepte, així com doctrina reiterada del TC.

Sense ànim de ser exhaustius, podem citar mesures com ara accés a comunicacions i adreces electròniques d'ús en l'empresa, la implantació d'un tauler virtual o altres eines o mitjans que facilitin el desenvolupament del procés electoral d'eleccions sindicals.

Els mitjans i eines assenyalats anteriorment s'han de posar a disposició per l'empresa en el moment de constitució de la mesa electoral, ja que és la data en la qual s'inicia el procés electoral (art. 74.2 de l'Estatut dels Treballadors).

B.1.- En relació amb la remissió d'informació sindical mitjançant l'ús de correus electrònics, hem d'esmentar la Resolució R/00416/2018 de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (en endavant AEPD), d'acord amb la qual, durant el procés electoral, els treballadors no poden oposar-se al tractament de les seves dades personals, sempre que l'ús que faci el sindicat sigui adequat per a les finalitats del mateix procés electoral.

En aquest sentit, la Resolució de l'AEPD indica que:

*«És procedent portar a col·lació la Sentència de Tribunal Constitucional núm. 281/2005, de 7 de novembre de 2005, que entre altres coses diu:*

*"És obvi que per a qualsevol anàlisi del dret d'informació sindical cal tenir en compte les noves tecnologies que no van ser preses en consideració pel legislador quan va redactar la LOLS el 1985, any en el qual no estaven implantats al nostre país ni el correu electrònic ni Internet, avenços que han obert noves i insospitades possibilitats en les relacions socials i econòmiques, tant a escala personal com laboral i comercial.*

*Amb base al que s'ha exposat sol·licita la recurrent l'atorgament de l'empara, la declaració de nul·litat de la Sentència impugnada i, en conseqüència, el reconeixement del dret del sindicat i de les seves seccions sindicals a les empreses (...), a transmetre notícies d'interès sindical als seus afiliats i als treballadors en general a través del correu electrònic (e-mail), en els termes recollits en la decisió de la Sentència de la Sala del Social de l'Audiència Nacional de 6 de febrer de 2001".*

*És a dir, amb mesura i normalitat innòcua, ja que "si la utilització ultrapassa la normalitat es produeix una transgressió de la situació jurídica creada per la utilització innòcua per part del sindicat del servei telemàtic, i tot això seria revelador de la necessitat d'ordenar per conveni col·lectiu o pacte d'empresa, o a través d'una altra norma, el dret dels sindicats i treballadors a la utilització de la xarxa de*

*l'empresa per transmetre informació sindical, tant més quan no es pot reconèixer amb base en els articles de la Constitució esmentats en la demanda, ni d'acord amb els invocats de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS), el dret a utilitzar el correu electrònic a través de servidor de l'empresa per a l'exercici de l'activitat sindical en la mateixa o per rebre la informació que remeti el sindicat. (...)*

*Si es tracta de la utilització de mitjans preexistents a l'empresa i eficaços per a la comunicació, però no requerits legalment ni pactats, ni creats per a un ús sindical, la qüestió serà, segons ha quedat anunciat, dels límits a què ha de subjectar aquesta utilització, ja que, com succeeix amb tots els drets, el de llibertat sindical no és un dret il·limitat. Entre els drets i béns constitucionalment protegits que s'han de tenir presents al delimitar el seu contingut figuren, sens dubte, drets dels ocupadors i altres béns d'indole econòmica i empresarial (STC 134/1994, de 9 de maig, FJ 4), en el bé entès que hi haurà igualment atès a l'exigència que els límits dels drets fonamentals han de ser interpretats amb criteris restrictius i en el sentit més favorable per a l'eficàcia i conforme amb l'essència d'aquests drets (STC 159/1986, de 16 de desembre, FJ 6; 254/1988, de 21 de desembre, FJ 3; o 195/2003, de 27 d'octubre, FJ) ".*

*I aquests límits serien:*

- a) La comunicació no podrà pertorbar l'activitat normal de l'empresa;*
- b) No podrà perjudicar-se l'ús específic empresarial reordenat per al mateix, ni pretendre que hagi de prevaler l'interès d'ús sindical; i*
- c) Finalment, la utilització de l'instrument empresarial no podrà ocasionar gravàmens addicionals per a l'ocupador, significativament l'assumpció de majors costos.*

*(...)*

*De la doctrina recollida en la referida Sentència s'infereix que la remissió de correus electrònics per la Secció Sindical d'una empresa a treballadors d'aquesta empresa estaria emparada pel dret a la llibertat sindical.*

*No obstant això, l'exercici de la llibertat sindical pot topa amb el dret a la protecció de dades. El legislador ha creat un sistema en què el dret a la protecció de dades de caràcter personal cedeix en aquells supòsits en què el mateix legislador (constitucional o ordinari) hagi considerat l'existència de motius raonats i fonamentats que justifiquin la necessitat del tractament de les dades, incorporant aquests supòsits a normes de, almenys, el mateix rang que la que regula la matèria protegida.*

*És a dir, és possible, que tot i existir intromissió en el dret fonamental a la protecció de dades aquesta sigui legítima, ja que el citat dret no és absolut, i pot cedir davant interessos rellevants».*

Ara bé, s'haurà de garantir el deure de confidencialitat, per evitar que es realitzin filtracions de les dades no consentides pels titulars d'aquests. Obligació que incumbeix no només al responsable i encarregat del tractament sinó a tot aquell que intervingui en qualsevol fase del tractament i complementària del deure de secret professional (per exemple, no s'ha de permetre l'enviament a un grup de whatsapp de la llista del cens electoral, procediment N°: I/09137/2020, de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades)

I, fora del procés electoral, l'AEPD assevera que «els treballadors poden oposar-se al fet que els Sindicats els remetin informació sindical a través de l'adreça de correu electrònic si concorren motius fundats i legítims relatius a una concreta situació personal i els Sindicats queden obligats a atendre l'exercici de l'esmentat dret en la forma i amb els requisits assenyalats en la normativa anteriorment exposada».

Així mateix, s'haurà de garantir la figura del responsable o encarregat del tractament de dades en els termes que estableix la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

III.- En data 25 de març de 2021, les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors (UGT) i Comissions Obreres (CCOO) de les Illes Balears i les associacions empresarials Confederació d'Associacions Empresarials de Balears (CAEB) y Confederació de la Petita i Mitjana Empresa de les Illes Balears (PIMEBalears), van acordar, en la mesa social tripartida de les Illes Balears, l'ampliació del calendari electoral per un període de vint dies naturals des de la data de posada a disposició per l'empresa dels mitjans i eines necessaris per al normal desenvolupament del procés electoral, sense perjudici del que pugui acordar la mesa electoral en exercici de les seves funcions i facultats.

#### **Normativa aplicada.**

- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (article 13).
- Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.
- Reglament (UE) 2016/679 General de Protecció de Dades (RGPD).
- Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.
- Reial Decret Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.





- Reial Decret 1844/1994, de 9 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'eleccions a òrgans de representació dels treballadors a l'empresa.
- Acord per la reactivació Econòmica i l'Ocupació, subscrit pel Govern, les organitzacions sindicals (UGT i CCOO) i les associacions empresarials més representatives (CEOE i CEPYME), de 3 de juliol de 2020.

